

Análisis del plan económico del Gobierno

Como sindicato de clase y sociopolítico, el STEI, tiene la obligación de pronunciarse ante toda medida que repercuta en los trabajadores. Por esta razón es necesario analizar el plan económico del gobierno y expresar nuestra posición respecto a él.

La crisis económica, que alcanza a toda la economía capitalista mundial no tiene un carácter coyuntural. Desde el año 1973 se viene produciendo y afectando de raíz a la estructura de países que, hasta ahora, obtenían del Tercer Mundo las materias primas (especialmente los combustibles) en unas condiciones aún derivadas del colonialismo.

La reacción de las clases dominantes, que en ningún caso quieren renunciar a sus posiciones de privilegio, es desarrollar planes destinados a mantenerse en las mismas condiciones que antaño, utilizando para ello, una vuelta hacia la clásica "economía libre de mercado", tendiendo a privatizar los sectores que en las economías de los países occidentales pertenecen al sector público por su eminente carácter social.

La crisis en nuestro país no escapa, en líneas generales, a la producida en otros países, y está agravada con respecto a ellas, por la herencia dejada tras 40 años de dictadura, caracterizada a este nivel por una ausencia total de planificación y un desarrollo económico totalmente anárquico.

Para intentar afrontar la crisis, el gobierno de UCD plantea un programa económico cuyas líneas generales pasamos a exponer.

Este plan fija unos topes salariales para los trabajadores que son inferiores al aumento del coste de la vida con la reducción del poder adquisitivo de los salarios que esto trae consigo.

El plan propone una reducción de 100.000 millones de pesetas en el sector público, esta medida cuyas consecuencias empezamos a sentir este principio de curso, con la congelación de plantillas en los centros estatales de enseñanza y la congelación del decreto ley que preveía la aplicación de antigüedades a los sueldos de funcionarios interinos, está enmarcada en una determinada filosofía económica que pretende fomentar la iniciativa privada en sectores públicos como sanidad y enseñanza. Como muestra de ello podemos indicar la ampliación en 500 millones de las subvenciones a la enseñanza privada, mientras se restringen presupuestos en enseñanza estatal.

Sobre el paro, uno de los problemas más acuciantes que tenemos, se prevé para mitigarlo una inversión estatal de 10.000 millones de pesetas anuales hasta comparar esta cantidad con la actual cifra de 1.500.000 parados y las 300.000 personas que anualmente se incorporan al mercado de trabajo, para observar su insuficiencia.

En lo referente al seguro de desempleo se prevé una reducción en el tiempo de su aplicación, sin concretar su control ni su ampliación a todos los trabajadores sin empleo que no lo perciben.

Globalmente podemos afirmar que con estas medidas se pretende potenciar a las grandes empresas y particularmente a las multinacionales, en perjuicio de los intereses de los trabajadores, pequeña y mediana empresa y el sector agrario, al que ni se menciona en el plan.

En lo referente a la enseñanza se pretende con las restricciones al sector estatal, desprestigiar estos centros, lo que es coherente con el programa electoral de UCD ferviente defensor de la privatización de la enseñanza, tal como nos demuestra con sus incrementos a las subvenciones, sin que esto represente una mejora económica para los trabajadores de enseñanza privada que se ven lanzados año tras año por la CECE y el gobierno hacia insultantes laudos de obligado cumplimiento que cada vez los alejan más de su justa reivindicación de equipararse con los trabajadores de enseñanza estatal.

A corto o medio plazo se observa una clara intención de potenciar la subvención a través del cheque escolar, lo que representará pagar al mismo precio la plaza escolar en estatal y privada, manteniendo estos últimos centros al margen de un control estatal y con plena libertad de despedir por razones extraacadémicas y llenar sus aulas con más alumnos de los que hacen posible una buena escolarización, para aumentar el beneficio empresarial.

Por estas razones, EL STEI SE MANIFIESTA PUBLICAMENTE CONTRA EL PEG Y ANUNCIA SU VOLUNTAD DECIDIDA DE SUMARSE A LAS ACCIONES DE LOS TRABAJADORES ENCAMINADAS A EVITAR SU PUESTA EN MARCHA.

Como contrapartida proponemos que el plan económico que se aplique sea aceptable para las organizaciones políticas y sociales representativas de la mayoría de la población, y su característica principal debería ser una potenciación del sector público de la economía, con participación de los trabajadores en su control. La elaboración de un Estatuto de los Trabajadores que recopile sus aspiraciones más urgentes y un plan de solidaridad para reducir el paro y las consecuencias sociales que éste trae.

Algunos detalles del plan UCD - CEOE

1.- LIBERTAD DE DESPIDO Y AUMENTOS DE LA PRODUCTIVIDAD:

—“Parece cierto que la dinámica de cambio precisa “movilidad” adecuada de los factores de producción”. (Pág. 47 PEG)

—“Será preciso, en general, “adaptar” el volumen y la estructura del empleo y el nivel de la actividad productiva prevista a medio plazo”. (Pág. 77 PEG)

2.- MENOS DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES:

—“El despigue de la economía se verá favorecido por la remoción de dos obstáculos básicos —la definición del horizonte energético y el “nuevo marco de relaciones laborales”— que se oponían al avance de la inversión. (Pág. 54-PEG).

—“La definición de un “nuevo marco de relaciones laborales” coherente con los mecanismos de una sociedad libre y abierta es un elemento indispensable de cualquier proyecto económico...” (Pág. 116-PEG).

3.- MAS PRERROGATIVAS PARA EL EMPRESARIO:

—“Una economía de mercado sólo puede responder con eficacia a los estímulos, posibilidades y retos del contexto mundial en que funciona si el empresario tiene posibilidades de actuar como tal, organizando la estructura de la producción y la combinación de los factores productivos de acuerdo con las exigencias del mercado” (Pág. 45-PEG).

4.- MENOS SALARIOS:

—“La “moderación del crecimiento de las rentas reales” se justifica pues, tanto des-

de la perspectiva de una mejor distribución del empleo disponible como desde la vertiente del necesario esfuerzo de inversión” (Pág. 64-PEG).

5.- REDUCCION DEL GASTO PUBLICO:

—“El gasto público debe ser limitado para evitar que el Sector Público compita excesivamente con el privado” (Pág. 117-PEG)

5.- MAS PARO:

—Jubilación obligatoria a los 69 años.
—Mantenimiento de los mismos ineficaces programas de empleo juvenil.

—Asignación de 10.000 millones de pesetas para ayuda a las inversiones que incrementen el número de puestos de trabajo. (Con esa cantidad se pueden crear unos 3.000 puestos; sólo el último año la cifra de parados aumentó en 250.000).

6.- REDUCCION DEL SEGURO DE PARO

—“La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizados” (Pág. 69 PEG).

—“La cuantía de la prestación tendrá un límite máximo y será decreciente en el tiempo”. (Pág. 69-PEG)

7.- REDUCCION DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

—El decreto del 14 de Agosto de 1.979 reestructura el Fondo de Garantía Salarial, reduciendo las cantidades a percibir por indemnización al establecer que éstas estarán en función del “salario mensual según convenio”, en lugar de los “salarios reales”.

8.- NO HAY PROGRAMA CONTRA LA INFLACION

—Sólo se tiene en cuenta el coste salarial a la hora de combatir la inflación. No se dice nada sobre otros elementos que influyen en la inflación, como la especulación, los costes financieros, el grado de monopolio, el funcionamiento del sistema crediticio, etc.

9.- LIMITACION DE LOS SERVICIOS SOCIALES

—Se congela la Ley que reconoce, a efectos de trienios, la antigüedad de los interinos de la Administración.

—“Reducir los costes de absentismo implícitos en la prestación por incapacidad laboral transitoria”. (Pág. 26-PEG).

—“Eliminación de desviaciones de consumo de productos farmacéuticos” (Pág. 27-PEG).

10.- SILENCIOS EN EL PROGRAMA

—No hay medidas para garantizar que los empresarios paguen los centenares de miles de millones que adeudan a la Seguridad Social.

—No se toman medidas para evitar los expedientes de crisis fraudulentos.

—No hay medidas para evitar que a los empresarios les salga gratis el despido cargando las indemnizaciones al Fondo de Garantía Salarial.

—No se menciona para nada la Agricultura.

—No se menciona el problema de la vivienda.

—No se menciona a la pequeña y mediana empresa.

—No se habla del programa nuclear, de la contaminación, etc.

Trabajador de la enseñanza: El Gobierno no respeta sus propios compromisos

Desde el punto de vista del Gobierno, si la previsión de aumento de los precios a fin de año es de un 16-17 por ciento y los salarios se han elevado en los convenios en un 14 por ciento de promedio, la revisión debería haber sido la diferencia, es decir, un 2 o 3 por ciento a aplicar desde principios de año, lo que equivale al doble, o sea, a un 4 o un 6 por ciento (5 por ciento de media) en el segundo semestre.

Como es sabido, el Gobierno establece una subida del 1,7 por ciento, lo que significa que sustrae a los trabajadores y pensionistas la diferencia hasta el 5 por ciento, es decir, un 3,2 por ciento según su propia teoría.

Dicho en otras palabras: si se realizase el aumento que propone el Gobierno —y está por ver si se aplicará en Privada—, a partir de ahora el trabajador regalará un día cada mes a su empresario. Y esto sólo es el principio.

El Estatuto de los Trabajadores

El tema de debate político-sindical, por excelencia, en estos últimos meses, ha sido el que traemos hoy a colación. Eso es, sin duda, por la trascendencia que ha de tener en el futuro esta norma para todos los trabajadores, pues en ella se condensa el conjunto de relaciones laborales, dado que está configurada a la manera de un texto refundido en todos los aspectos contractuales, individuales y colectivos y de representación en el marco de las relaciones de trabajo. Las conclusiones que extraemos, y que ya adelantamos, son totalmente negativas a la vista del estudio exhaustivo de su articulado, del cual daremos, más adelante, cumplida referencia; no obstante, preocupa asimismo, y con más intensidad, el significar en estas páginas la posición de las distintas centrales sindicales sobre el mismo.

Al parecer, y pese a lo rechazable del mismo, distintas representaciones de organizaciones sindicales mantienen una postura, no de rechazo, sino de intentar una reelaboración en algunos aspectos, negociar, admitir y establecer un consenso sobre otras, sin que por ello se vean contrapartidas interesantes para los trabajadores, significando de entrada esta postura: —Una deformación de la política de acción sindical común.

—Una anulación de las acciones movilizadoras.

Es destacable, igualmente, el olvido, anticonstitucional por otro lado, de excluir a los funcionarios del Estatuto, pues al entender del mismo no son en la técnica-jurídica traba-

jadores.

En aras a la brevedad y economía de esta exposición, vamos a destacar los aspectos más significativos del anteproyecto del Estatuto.

NOTAS MAS CARACTERISTICAS

I) El Estatuto rompe con una serie de principios básicos del derecho laboral, singularmente los siguientes:

—Principio “pro operario”, según el cual las dudas se resolvían siempre en beneficio del trabajador; ahora se sustituyen por la libre voluntad de las partes.

—Principio de “norma mínima”, según el cual todas las normas que se sucediesen en el tiempo deberían de ser mejores a las anteriores o no eran aplicables; ahora se sustituye por la libre voluntad de las partes.

—Principios de “irrenunciabilidad de Derechos”, según el cual los derechos que se reconocían a los trabajadores en las leyes no podían nunca ser negociados; ahora se sustituye por la libre voluntad de las partes.

II) El Estatuto suprime gran parte de las medidas intervencionistas del Estado, singularmente en lo referente a condiciones de trabajo.

III) El Estatuto, en tercer lugar, consiste en una refundición de las normashasta ahora vigentes, sin aportar ninguna novedad sustancial salvo en casos muy concretos y de pequeña envergadura.

IV) El Estatuto incorpora o regula una serie de materias, hasta el momento no usuales,

singularmente los Derechos Sindicales, y, en contrapartida, reduce algunos de los derechos reconocidos anteriormente a los trabajadores.

V) Supuestos concretos:

1) Huelga: no la regula y queda por tanto vigente la legislación anterior.

2) Negociación colectiva:

A) No introduce mejoras en el esquema negociador anterior, incluso en dos cuestiones: —No intervención del vertical (que ya no existe y que no intervenía desde hace dos años, aunque a nivel legal, la ley seguía manteniendo que lo hacía)

—No intervención de la Administración, salvo casos muy concretos de conflicto, suprimiéndose los laudos y preveyéndose a cambio la posibilidad de Imponer un árbitro que decida.

B) Introduce cinco elementos sumamente peligrosos:

—Prohibición de la negociación articulada (1).

—Aumento de las posibilidades de negociar por sectores profesionales en una misma empresa.

—Elimina el carácter de los convenios como instrumentos de mejora para convertirlos en instrumentos de cambio.

—El tema de la huelga se liga íntimamente al tema de negociación, con las posibles consecuencias negativas que puede tener la futura regulación de las huelgas por otros motivos y ambos se unen al tema del cierre patronal, que

no es un derecho reconocido en la constitución.

3) Derechos Sindicales:

A) Los regula por primera vez en este país con un tratamiento sumamente restrictivo.

B) Reduce las competencias incluso de las que tenían reconocidas los enlaces del sindicato vertical.

C) No concede ninguna capacidad vinculante a las opiniones de los representantes de los trabajadores.

D) Hace un tratamiento absurdo de las asambleas, permitiéndolas sólo fuera de horas de trabajo y casa dos meses, salvo excepciones.

E) No reconoce las Secciones Sindicales.

F) Ninguna facultad de control en materia de organización, gestión, y rumbo económico de la empresa.

4) Contrato de Trabajo:

A) Mantiene en síntesis el esquema legislativo anterior; rompiendo en parte el principio de continuidad en el empleo, mediante la fórmula de permitir contratar a tiempo cierto.

5) Despido:

A) Se mantiene el esquema del despido libre y se abaratan las indemnizaciones a la par que se hacen más flexibles los procedimientos de expediente de crisis.

JACINTO DIAZ

(1) Lo que obliga a aceptar en bloque, o el convenio provincial, o el estatal, sin poder coger lo mejor de ambos.

Reproducido de “La Tiza” (UCSTE)